

# スイス労働関係における均等取扱いと多様性の確保

中 野 育 男\*

## 目次

### 序

- I. 問題の所在
  - II. 均等取扱い
  - III. 多様性の確保
  - IV. 保護のシステム
  - V. 労働組合の関与
- ### 結

## 序

ベルリンの壁が崩壊した後、大きく変化したパラダイムの中で、ヨーロッパ中央に位置する小国スイスは、ヨーロッパ連合に加盟せず、伝統的な中立政策を貫いてきた。その労働関係も 1990 年代から今日まで、国内外の幾多の要因によって、大きな変容を遂げてきた。本稿では、この間のスイスの労働関係における均等取扱いの促進と多様性の確保に向けた各々の当事者の取組みについて検討することを目的としている。ここで注目されるのは、ヨーロッパにおいて、取りわけ家父長的な家族関係と雇用関係を残してきたスイスでの、女性や外国人の就労に関する規制の変化である。労働組合の粘り強い運動と先進的な企業の活動

の展開が、スイス社会に残る労働の面でのパターンリズムを変えつつある。また、地理的にも、四方を EU 諸国に囲まれたスイスは、欧州連合に加盟はしていないものの、各国との調整を積極的にすすめて通商面での支障が生じないように努めてきた。しかし、このことが一面では、外国人の就労に大きな陰りをもたらすことになった。

## I. 問題の所在

### 1. 女性の賃金格差

1996 年の連邦均等法の施行により、職場の機会均等については一定の進歩が見られた。多くの女性が教育を受けて、就労するようになり、労働力の 45% は女性になった。しかし、今も男性はフルタイムで働き、女性は家族の世話をするためにパートタイムで働く傾向があり、「男の仕事」と「女の仕事」の間の伝統的な配置に関しても大きな変化は見られない。賃金面の格差も一般的であり、月収が 3000 フランに満たない賃金で働く女性は、1996 年の 21% から 2000 年には 18% へと減少しているものの、多くの女性は男性よりも低い賃金で就労している。(Natalie 2003) 1996 年の賃金交渉において、女性の賃金が 4 % 引き上げられたが、男性のそれは 3 % に止まった。しか

\* 専修大学商学部教授

し、女性の賃金月額はなお低位に止まっており、平均で男性の 5400 フランに対して女性のそれは 4100 フランであった。男女の賃金格差は顕著である。(12 EIRR 296)

## 2. パートタイム就労と女性

政府統計は、フルタイム就労を希望しながらパートタイムで働いているマイノリティーの存在を明らかにしている。雇用全体に占めるパートタイム就労の割合が 30.7% となっており、EU の平均である 18.2% と比べても著しく高い。しかし、スイス企業の中核を構成している中小零細の事業者は、フルタイムの雇用に対応できない現実もある。企業にとって労働における弾力性を維持することは重要であり、ジョブシェアリングや労働時間の一時的な削減などの労働時間モデルの検討がすすめられている。(21 EIRR 257)

女性は労働の現場で、不安定な就労を強いられることが多い。スイスでも、働く女性の多くは (55%) パートタイムで就労しているが、男性のパート就労は 9% にすぎない。実に、全パート労働者の 82% が女性である。この現実には、女性がキャリア形成、就労機会さらには社会保障へのアプローチなどの面で、不利な立場に置かれていることを意味する。2001 年 9 月に発表された政府統計によると、女性の失業は男性の 3 倍以上にも達する。一方で、女性は家事に男性の 2 倍以上の時間を費やしている。(18 EIRR 337)

しかし、女性の賃金改善は、パートタイム就労において顕著である。月収 3000 フランに満たない収入で、正規の半分以下の時間を就労する女性の比率は 18% から 13% に減少している。同じく月収 3000 フランに満たない収入で正規の 50% から 90% の時間を就労する女性の比率も 29% から 23% に減少している。一方、月収 3000 フランに満たない収入でフルタイムで就労する女性の比率には変化がなく、概ね 19% 程度で推移している。この背景には、職業訓練のコースを修了してから、パートタイムで就労する女性が 5% 増加している一方で、フルタイム就労の場合は、コース修了者は 3% に止まっている現実がある。能力開発が進んだ女性の場合、パートタイムで就労していても、技能を身につけていないフルタイムの女性労働

者よりも、賃金面で有利な状況にある。(Natalie 2003)

## 3. 外国人労働者の権利の平等

スイスの労働力人口の特徴として、全体の 25% に及ぶ外国人労働者の存在を指摘できる。万一、外国人労働力の追加的な供給が途絶えるようなことがあれば、年率 2% の経済成長を維持することは困難になり、0.5 ポイント程度の低下は避けられなくなると見られている。スイスは EU との間で人の自由な異動に関する相互協定を締結しており、域内からの労働力の流入もあり、ヨーロッパでは最も人口稠密な国の一つである。未熟練の外国人労働力の移入を抑制しているが、一方で、熟練労働力の不足は深刻である。(20 EIRR 357)

外国人がスイスでパートタイム就労する場合、すべて許可が必要となる。ただし、特別の規制の下に置かれるボランティア活動は、この例外となる。スイスに居住する外国人の家族も、同様の規制が適用される。農業における臨時的な 2～3 週の短期のパートタイム就労であっても許可が必要となる。パートタイム就労の場合、週あたりの労働時間数によって労働者としての権利の中身が変わってくる。一週間に同一の使用者の下で 8 時間以上就労すると、フルタイムの労働者と同じ処遇を受けることができる。(David p.67)

外国人労働者の就労許可件数を規制している外国人法 (Ausländergesetz) の施行規則では、各州は外国人労働者の割当を受ける前提として、季節労働者や越境就労者の最低賃金を制定しなければならないと定めている。この最低賃金額は当該の職種または地域で通常スイス人労働者に支払われているものと同額でなければならない。スイスでは約 30 万人の外国人労働者が最低賃金の適用対象となってる。(28 EIRR 242)

2002 年 6 月、スイスと EU 加盟諸国との間で、人の自由な移動を定めた協定が締結された。この協定の締結により、外国人法が大幅に変更されることになった。EU の市民権を持つ外国人の法的地位は、スイス国民のそれと同じ扱いとなるが、それ以外の外国人はその法的地位が大きく異なり、原則として厳格な規制が適用される。(Hanspeter s.23)

#### 4. 企業の取組み

1980年代まではスイス社会でも、女性は家庭に止まって子育てに専念すべきだと、一般に考えられてきたが、今日では、働く女性に対する人々の考え方にも変化が見られ、先進的な企業では、これにも機敏に対応した施策をすすめている。(22 EIRR 355)

スイスの多国籍企業の一つであるロシュ社は、バーゼルに本部を置き、2002年度には基幹事業の売上が265億フランを記録した。全世界で6万2000人もの従業員を雇用している。ロシュ社は、スイス国内においても、バーゼルと周辺のカイザーアウグスト、ライナハ地区で約7900人の正規従業員を雇用している。この地区の従業員の国籍は57カ国に及び、スイスが46%、ドイツが26%、フランスが13%、イタリアが3%、イギリスが2%、アメリカが0.7%などとなっており、国籍の面でも多様である。

正規従業員の性別は32%が女性で68%が男性である。従業員の89.5%がフルタイムで就労しており、10.5%はパートタイムの就労となっている。パートタイムの従業員の10%が男性で残り90%が女性である。全体としては男性スタッフの1.4%がパートタイムで就労しているのに対して、女性スタッフの28%がパートタイムでの就労である。最も一般的なパート就労のモデルは所定時間の75%を働くものである。ロシュ社では、パートタイム就労の際の処遇の改善も進んでいる。

女性の就労状況は部門によって異なっており、製造部門のシフト勤務についている女性はほとんどいないが、一方で製薬開発部門では従業員の61%が女性となっている。情報技術部門の従業員の5分の1は女性であり、研究開発部門の4分の1も女性であるが、均等取扱いと就労支援の措置が進んでいる。(22 EIRR 355)

スイスにおける世界的な金融事業会社であるクレディスイス社も、2002年末において、全世界で7万8457人もの従業員を雇用しており、スイス国内における従業員数は、フルタイム労働者換算で銀行業務に2万1270人、保険業務に7063人となっている。クレディスイス社は、その機会均等施策において、スイス

の国内立法の水準を遥かに凌駕している。機会均等を促進するための措置が積極的に採用されており、職業能力開発と教育訓練、弾力的な労働、パートタイム専門職の雇入れ、ジョブシェアリング、親休暇などの多彩な施策を従業員は活用できる。

2002年に最高経営執行委員会と重役会は、クレディスイス社が拠所とする企業文化を維持するための全社的な行為規範の制定を了承した。この行為規範の中で、普遍的な価値が置かれる文化とは、従業員と企業が一体感を持ち、問題意識を共有していることである。包括的な行為規範が、既存の規則、規程、指示を補足する役割を果たす。(18 EIRR 356)

クレディスイス社の多様性促進チームは毎年、スイス国内の事業所における雇用機会均等の促進に関する努力の成果を報告している。2002年の調査結果では、スイス地区の中間管理職の20%、上級管理職の10%が女性になっており、前年比の増加率ではそれぞれ6%と4%の伸びを示している。(18 EIRR 356)

## II. 均等取扱い

### 1. 法規制の展開

#### (1) EU法との関係

EU加盟各国は、1957年のローマ条約によって共同市場を開設して以来、その均等条項に服してきた。ローマ条約は、国籍に基づく差別を禁じており、理事会に対して差別禁止のための措置を策定する権限を付与してきた。また、この条約は加盟国に対して男女間において同一労働同一賃金の原則の遵守も義務づけていた。1999年5月にアムステルダム条約が発効し、非差別原則を強化する新たな条項(13条)が追加された。この条項は、機会均等原則と密接に結びついており、理事会に性別、人種、民族、宗教、信条、障害、年齢あるいは性的志向にもとづく差別と戦うための適切な行動をとる権限を与えている。この13条に基づく行動として、欧州理事会は続いて二つの均等取扱いに関する指令を発出し、これらは2000年に採択された。これらの指令は、差別からの保護に関するEUレベルでの立法の枠組みを、著しく拡張するものとなった。(22 EIRR 355)

EUに加盟していないスイスは、均等取扱いに関するEU法の規制を受けることはないが、すでに均等取扱いに関するいくつかの国際条約の締約国となっている。この中には、1972年に批准した同一報酬に関するILO100号条約、1997年に批准した女性に対するあらゆる形態の差別の排除に関する国連条約なども含まれる。

## (2) 連邦憲法の平等規程

1981年に修正された連邦憲法の14条2項が、家庭、教育、労働の分野における権利の平等を定めている。この規程は同一価値労働に対する同一賃金を基本権としてうたっているが、1996年に施行された連邦均等法は、憲法の同一賃金条項の実施を促進するものである。また、連邦均等法は、反差別、反セクハラ条項を含み、より一般的な雇用の分野における性的平等の推進を目的としている。(22 EIRR 355)

連邦憲法8条3項は男女が対等の権利を持つとしている。この規程は相対的平等の原理に対する特別法を構成して、法のもとにおける絶対的平等取扱いに準じた措置を求めている。原則としてジェンダーは国家による不平等取扱いの根拠とはなりえない。連邦裁判所の判例法理(Bundes Gericht Urteil 123 I 56, 58)は、「生物学的及び機能的差異」に基づいて当然に絶対的平等取扱いの例外とされる場合にだけそれを認めている。(Thomas s.164)

連邦憲法8条3項は男女の同権を規定しており、労働における平等取扱いに対する配慮がなされている。男女間での同一価値労働に対する同一賃金の支払いが求められる。この原則は私法上の雇用関係においても適用される。1985年6月、労働裁判所はこの原則を初めて、男性同僚の職務能力を上回っている女性の臨時工に適用した。1990年8月にはチューリッヒ州行政裁判所は、チューリッヒ市に勤める6人の看護婦について、典型的な女性の職種に関する間接的賃金差別を認めた。この判決(Urteil des Verwaltungsgerichtes des Kantons Zürich vom 24.8.1990)の後、チューリッヒ州は、同一賃金の原則を同一の労働だけでなく、態様は異なっている同一価値の労働にも適用するようになった。1996年7月、均等法(Gleichstellungs-

gesetz ; GIG)が施行され、連邦憲法8条3項の同一価値労働同一賃金の原則がより良好に適用されるようになった。さらに、労働生活全般にわたって男女の均等取扱いを促進するための配慮が求められることになった。(Hans s.221)

同一価値労働同一賃金の原則を規定した連邦憲法8条3項は、基本権または自由の侵害を理由として、私人である使用者を訴追できる直接的な権利を付与した、非常にユニークな憲法規程である。(Ackermann 1998)

## (3) 均等法と割当制

連邦憲法8条3項は、立法府が法的及び実質的な平等の保障をすべきことを定めている。とくに家族、教育及び労働における平等を強調している。1995年に連邦議会は男女間の平等を促進するための連邦法(SR115)を制定した。この法律は男女の平等を政府内だけでなく民間部門すなわち労働法の世界においても効果的に推進することを意図したものである。差別と効果的に戦うために、この法律は調停、集団訴訟、証拠手続の簡易化などのいくつかの手続規程を含んでいる。(Thomas s.165)

連邦憲法8条2項及び3項は、性的差別に反対して、男女平等の原則を宣言している。この条項はとくに同一価値労働について同一賃金の支払いを求める男女の権利に対して適用されている。均等法も1996年以降、この原則を具体化している。同法は、また賃金、職業訓練の領域と同じく採用、配置、労働条件の領域においても、労働者の性に基づくあらゆる種類の直接及び間接の差別を禁じている。また企業におけるセクシャルハラスメントを防止する規程も含まれている。

採用とセクハラの際の差別を除いて、すべての領域で举证責任の転換がはかられており、女性は差別があったことの蓋然性のみを説明出来ればよいとされる(均等法6条)。差別があった場合、使用者は差別の停止を命じられ、賃金の3カ月分から6カ月分の損害賠償の支払いを求められる(同法5条)。(Mahon p.143)

男女の平等を促進するにあたって「割当制」(Qua-

tas) は、もう一つの議論の分かれる問題である。連邦裁判所は「割当制」が争点となった有名な二つの事件で、この問題の処理に取り組まなければならなかった。ソロツールン州事件では、州政府のすべての機関で同州の女性人口の比率に対応して人員の配置を行うとした、住民発議の合憲性に関する判断 (Bundes Gericht Urteil 123 I 165, 170) がなされている。連邦裁判所は、この場合の「割当制」の許容を排除した。「割当制」は、男女間の実質的な平等を保障するためには、適切ではないというのが連邦裁判所の見解である。さらに、ソロツールン州事件の枠組みは、連邦憲法 34 条の「参政権に対する不当な制限」を構成することになるとの懸念を示した。しかし、その後のウリ州事件では、連邦裁判所は、ウリ州政府機関内の平等を促進する枠組みが、当然に違憲となるものではないという判断 (Bundes Gericht Urteil 125 I 21, 29) も示している。(Thomas s.165)

## 2. 労働組合の問題提起

### (1) 「女性の日」のストライキ

平等原理が連邦憲法の中に規定されているにも関わらず、性差別はスイス社会の中に、しっかりと根付いていた。そこで、スイス労働総同盟 (SGB) は、権利の面での男女平等の確立を要求する「女性の日」のストを、1991 年 6 月 14 日に実施することにした。当時、女性の賃金は男性のそれより 30% も低く、家事は女性の仕事と見做され、働く女性にとっては大きな負担となっていた。女性労働とくに家事や育児は、社会保障行政においてあまり評価されておらず、管理や行政の職に従事する女性も少なかった。低賃金の単調な職種に就く女性が多いなど、性差別に関する現実について、社会の注意を喚起することが、このストライキの目的であった。スイス労働総同盟は、働くすべての女性に対し、6 月 14 日は仕事をやめて、また家事をしている女性にも、ストライキ集会に参加するよう呼びかけた。また、男性の同僚や配偶者にも、この行動に対する連帯を訴えた。(9 EIRR 207)

1991 年 6 月 14 日、スイス労働総同盟が呼びかけた「女性の日」の行動で、数千人の女性がストライキに参加した。この日の行動では、男女の権利の平等をう

たった連邦憲法の規程制定 10 周年を機会に、スイス社会で女性差別がなお継続していること訴えた。スイス労働総同盟によると、約 50 万人の女性は何らかの形でこの日の行動に参加し、約 20 万人の女性が街頭行動に参加した。とくにスイス西部の時計産業では、この日、多くの女性が低賃金に抗議して 1 時間の職場放棄を行った。また、家庭にいる多くの女性も、買い物やその他の家庭の雑事を拒否して支援の意思を表明した。スイス労働総同盟は、この「女性の日」の行動の成功を大きく評価している。当時、金融スキャンダルやマネーロンダリングで低下していたスイスのイメージも、この日の行動が国際メディアで報道され、広範な関心と呼んだことから、その印象の改善に役立ったとしている。当時、スイスの女性の 10 人のうち 9 人までが、独立した生計が可能と考えられる収入の下限である月収 3500 フラン以下で働いており、男性の 10 人中 3 人と比べて賃金面でも大きな差異があった。(10 EIRR 210)

### (2) 協約交渉の展開

1996 年の協約交渉では、厳しい状況の中ではあったが、機会均等の促進が議論のひとつの焦点となった。時計製造業の労働協約では、スイスの機会均等立法の規程に添って性差別と闘い、賃金の平等を実現するための条項を定めた。販売、営業、運輸、食品関係の労働者を組織する労働組合 (VHTL) によれば、これらの産業部門で新たに締結されたすべての労働協約が、男女の機会均等に関する規程を取り入れていた。公務部門の労働組合 (FöV) は、女性職員の比率が 1992 年以来、2.5% 増加したことを受けて、公務行政における機会均等委員会の設置について、協議することで当局と合意した。(30 EIRR 280)

引き続き、1997 年の協約交渉も困難な状況の中ですすめられたが、機会均等の推進については一定の成果を納めた。エンジニアリング部門の労働組合 (SMUV) は、女性労働者の賃金改善を目的とした新しい給与制度の導入を展望した新協約を締結している。化学産業のロンザ・ビイス社の協約交渉では出産休暇を 10 週から 14 週に増加することで合意している。流通関係の新労組である Unia はジュネーブの小

売業部門で、セクシャルハラスメントと戦うための条項を含める協約交渉を展開した。(Ackermann 1998)

郵便労働者の組合は、2001年の労働協約交渉にあたって、同一労働同一賃金の原則にとくに配慮した。この同一労働同一賃金の原則は、郵便労働者の新協約の締結交渉の際に、指導原理の一つとされた。新協約は、他の理由に基づく差別とともに、性差別を禁じており、交渉当事者双方に対して機会均等政策の遂行を義務づけた。また、サービス部門の労働組合(VPOD)も、いくつかの州で、女性の典型的な仕事とされている業務に、より良い労働条件を適用させるために、職務分類の再編成を要求し、これを実現することに成功した。(Ackermann 2002)

### (3) 均等取扱いの促進

同一労働同一賃金の原則を達成するためのキャンペーンは、何度も展開されてきたが、それでも女性の就労している職場での男女間の平均的な賃金格差は、2002年度において、なお20%程度存在した。中でも大きな矛盾は、ホテル・レストランや対人サービスなど、女性が58%から78%と多く就労する部門での賃金格差が大きく、保険、銀行、証券など女性の就労の少ない部門で、女性の賃金改善がすすんでいることである。(Natalie 2003)

Unia 労組は、クリーニング部門で初めての重要な3件の協約交渉を行った。この交渉の結果は2万6350人の労働者に及ぶことになる。また、ヴォー州では、一般拘束力宣言を伴うクリーニング・ランドリー部門の協約が締結され、15人以上の従業員を雇用するすべての事業所が適用の対象となった。そこでは最低賃金が0.5フラン引き上げられ、16.25フランとなった。また、16週の出産休暇が定められ、セクシャルハラスメントに関する規程も整えられた。さらに、50歳以上で15年以上勤続した従業員は5週間の休暇を取得できるようになった。(19 EIRR 376)

労働組合 Unia は、2005・2006年度の協約交渉において、労働者の購買力を高め、消費需要を刺激するために実質賃金の引上げを要求するとともに、男女間の賃金に関する均等取扱いの要求も行っている。(15 EIRR 380)

### (4) パートタイム就労における権利の確保

スイス労働総同盟はEUのガイドラインに沿って、フルタイムとパートタイム労働者の制定法上の権利の平等を促進する施策の導入を求めて、1997年下期に予定されている国民投票で発議することになった。(12 EIRR 279)

コープ社及びミグロ社の労働協約が、その適用範囲にパートタイム労働者を含めたことは、産別労組(VHTL)にとって機会均等をすすめる上で大きな一歩であった。労働組合は、この成功を機会均等政策の突破口として評価している。一方で、パートタイム労働者にとって残業とは何かを定義することの重要性和、賃金分類が間接差別を導くことのないように配慮することの必要性も強調している。(Ackermann 2002)

スイス連邦参議(Bundesrat)は2002年に、これまでの労組(VHTL)に加えて、小売部門において新たに二つの労組(Unia と Syna)が協約当事者として適格とされる旨の決定を行った。また、Unia は鉄道駅やガソリンスタンドに設けられている売店の店員について、その特殊性から別個の協約の締結を求めている。小売・食品部門の協約交渉は企業レベルで行われており、労働組合(VHTL)はパートタイム労働者に労働協約を拡張して適用するとともに、月額3000フランを超える水準に最低賃金を引上げることに成功した。(29 EIRR 352)

2004年の協約交渉では、繊維産業における産業別協約の更改が行われ、すべてのパートタイム労働者に産業別協約が適用されるとともに、男女間の賃金平等原則も導入された。また、女性が職業訓練を受講する際の機会均等の原則の導入も規定された。(19 EIRR 376)

Unia 労組は、ジュネーブを含まないフランス語圏のスイスで、2005年5月から一般拘束力宣言を伴う労働協約を締結している。この労働協約は125社、6000人の従業員が対象となり、そのうち5000人はパートタイムでの就労者である。職種別の最低賃金は月額3050フラン(時給16フラン)とされた。「13か月目の賃金」の支給がパートタイム労働者も含むすべての労働者に段階的に実施されることになった。(19

EIRR 376)

### 3. 企業の対応

#### (1) 大企業の先進的な施策

製菓部門大手のロシュ社における機会均等措置は、スイスの国内立法の遙か先を行っている。ロシュ社の企業としての機会均等原則は1990年に最初に定められた。同社の経営執行委員会は、2003年1月に機会均等原則の見直し、修正及び追加を行い、2月には取締役会の承認を受けている。企業の成功は、熱心な従業員の才能と努力にかかっているという同社の確信が、同社の均等政策推進の根拠になっている。組織のすべての構成員に対して、お互いの権利と尊厳の尊重を呼びかけ、個々人の能力の開発及び平等と多様性の促進のために、会社が積極的に関与する決意を表明している。(22 EIRR 355)

金融大手のクレディスイス社も、賃金の平等のための取組みをすすめており、男女間の同一価値労働労働同一賃金に関する外部の賃金比較調査の実施にも関与している。これまでの成果をまとめると、中間層及び上層の管理者の女性比率を高めたこと、6カ月間の出産休暇の権利、育児施設の設置、情報冊子「妊娠・子育て・就労」が発行され、必要な情報が包括的に提供されたこと、賃金の平等を促進するための戦略、多様性に関するニュースレターの発行、多様性に関するイントラネットの開設、等をあげることが出来る。企業における多様性を促進するためには、上層の管理者の支援と関与が重要である。(18 EIRR 356)

#### (2) 企業の外に広がる取組み

クレディスイス社は、企業内の施策だけでなく、連邦政府と連携し、均等取扱いに関するプロジェクト等の外部の活動にも参加している。多様性促進部は、普段からノバルティス社などの他の大企業の同様な部門との連絡をとっている。2003年から授与されることになったザンクトガレン州の「家庭にやさしい企業大賞」の創設にあたっては授賞基準に関する議論などに参加している。会社の公務部門は、子育て中の女性が働き続けるためにとくに重要な学校の始業就業時刻の調整などの問題について、政治家に対するロビー活動

も行っている。(18 EIRR 356)

大学卒業生を対象とした2002年の調査で、クレディスイス社は最も魅力的な使用者のトップランクに位置づけられている。従業員の自発性の高さは、金融サービス業界における競争力の高さと考えられ、従業員の高いロイヤリティーの証でもある。より良い生活と労働のバランスを実現するために、パートタイム、テレワーク、ジョブシェアリング等の労働時間モデルを用意している。これらの措置を利用する従業員の数も増えている。しかし、これらを利用する従業員は、夫婦ともに教育水準の高い中間層の労働者に限られている。教育が低く経済的に良好でない場合、同様な支援措置が提供されても、まず収入の増加に関心を示し、個人の能力開発の機会を得ることにはあまり関心を示さない現実がある。(18 EIRR 356)

#### (3) 機会均等代表の制度

ロシュ社には機会均等代表の制度が置かれている。機会均等代表の初期の業務は、主としてジェンダーの問題の取扱いに関連するものであった。実際に、当初は女性問題代表(Beauftragte für Frauenfragen)という肩書が与えられていた。公平性を確保するために、企業のラインマネージメントの外に機会均等代表は置かれており、直接、人的資源部門の長に対して報告を行うことになっている。人的資源部門の長はさらに、企業の経営トップ(Konzernleitung)にこれを報告するものとされている。この機会均等代表は、2002年の夏から人的資源管理チームの7人のメンバーの中に加わっている。ジェンダーは重要な活動の部分であるが、将来の活動の中心はロシュ社従業員の多様性の管理に移っていくと見られている。(22 EIRR 355)

機会均等代表の緊要な業務は、その存在と活動に関する情報を従業員に周知することである。この場合の主要なターゲットは製造部門である。この部門では、機会均等や多様性の促進のために何が可能かということについての従業員の意識が、低い段階にとどまっている。ラインの管理職は、トップダウンとボトムアップの二つの方法により、言葉だけでなく、草の根のレベルでも機会均等と多様性の促進に関する活動を周知する機会の確保が求められている。日々の場面で、間

題が大きくなる前の小さなうちに解決できるようにすることが必要であり、すべての段階で双方向のコミュニケーションを充実させることが期待されている。女性の昇進をすすめる、その機会を拡大するためには、内部に大きな勢いが必要であり、機会均等の文化は、その促進に役立つ。能力開発とキャリア形成のための均等な機会が用意されている企業では、人種、年齢、健康といった多様性のすべての要素が企業の成功に貢献することになる。(22 EIRR 355)

#### (4) セミナーとネットワーク

ロシュ社の機会均等促進部は、「女性とリーダーシップ」というコンセプトの下で、「女性とリーダーシップ」ネットワークを立ち上げ、2003年10月から運用を開始することになった。また、ジェンダーに特化した訓練を提供するプログラムも2004年中に始まる。ここでは、経験の浅い女性管理職が経験豊かな女性管理職から指導を受ける機会も用意されている。また、機会均等促進部は女性のリーダーシップに焦点を当てたセミナーを開催しており、会社の管理能力開発プログラムにおけるセッションも含んだ形で計画されてきた。このセッションのいくつかは女性に限定されており、他のセッションもリーダーシップとジェンダーを扱うことになっている。

ロシュ社の女性中間管理職は8%にとどまっているが、下級管理職では23%が女性となっている。経営のトップの層にはまだ女性はいない。機会均等促進部は、女性管理職の育成に関する施策として、リーダーシップやリーダーシップ戦略について、広範に討論する一連のセミナーを開催しており、これらのセミナーは中間管理職の女性を増やそうとする会社の目標に沿って企画されている。現場のリーダーやグループリーダーあるいはマイスターとして活躍することが、女性にも期待されており、下級管理職の女性は、さらに製造現場の中間管理職に進出していく準備を求められている。

ロシュ社の従業員だけを対象にしたものではないが、女性のキャリア形成の促進を狙いとした、4週間の実践コースが用意されている。このコースは、家族のために勤務を中断していた後に復帰したアシスタン

トや工場労働者を対象としており、「全国多様性ネットワーク」によって設置され、ロシュ社がプロジェクトとして運営している。このコースの参加者は、情報技術分野の進歩や仕事に適応できるよう最新の情報が提供され、能力向上のためのアドバイスや、仕事に使うアプリケーションの訓練などが受けられる。参加者は利用料の負担が要らない。また、ロシュ社の社員でない参加者も、コース終了後、何人かは同社に就職している。(22 EIRR 355)

### Ⅲ. 多様性の確保

#### 1. スイスにおける外国人政策の展開

ヨーロッパ自由貿易連合(EFTA)とヨーロッパ共同体(EC)との間の「ヨーロッパ経済圏」条約で定められている「労働力の自由な移動の原則」は、スイスの外国人政策にも抜本的な見直しを求めることになった。スイスの連邦政府は対応策を検討し、外国人について3種のカテゴリーを定め、経済移民と政治難民を明確に区分することを提案した。

1990年末の時点で、スイスの全人口650万人のうち外国人居住者は110万人に増加し、新たに記録を更新した。また、外国人労働者は86万4000人で労働力人口330万人のうちの26%を占めるに至った。加えて毎年何万人もの外国人が、政治難民の認定を求めてスイスに入国している。外国人居住者の数は膨大になっているが、移住してきた外国人労働者は厳格な規制のもとに置かれている。外国人労働者の多くは「季節就労」(Saisonnierstatut)の資格で入国しており、Aカテゴリーの就労許可が与えられているが、単一の使用者の下での就労と、9か月毎に一旦帰国することが義務づけられており、家族を呼び寄せることは禁じられている。

#### (1) 厳格な規制の帰結

スイス労働総同盟は、外国人労働者に対するこのような扱いに反対する運動を展開しており、とくに季節労働者の問題に取り組んできた。1990年の9月にはベルンでこの問題についての大規模なデモンストレーションが展開された。



一方で、その経済的な帰結の面からも、制限的な外国人労働者政策に対する批判が高まっていた。1981年に入国した外国人労働者のその後の異同を、時系列的に分析した調査研究（Straub 1991）では、大部分の外国人労働者は季節就労の資格で職業生活を開始しており、建設、ホテル、飲食業、農業などの構造的に脆弱な部門で雇用されたことが明らかとなっている。その後、4年が経過した時点で就労先についての自由な選択が許されるようになり、製造業や大規模な輸出産業などの部門に転職していく。この調査では、スイスの厳格な外国人労働者政策が労働市場の運用に大きな非効率をもたらしていると指摘している。移住してきた外国人を季節就労に限定する規制は、生産性の低い産業部門の向上を遅滞させるとともに、外国人労働者がその後、高い生産性を持った先進的な産業部門に参入するために必要な、適切な技能の修得を著しく困難にってしまう。このような外国人労働者政策には人権の面からも批判がなされており、労働組合や左派政党は、季節就労の資格に伴う規制が、外国人労働者の職業選択や家族との同居を妨げているとして、懸念を表明している。「通年就労」の資格を持った外国人（Jahresaufenthalter）だけが、一定の規制の下で、4年の時間の経過を待たずに、定住権を全面的に認められる。

このような規制は経済的な問題だけでなく、情緒的な問題をもひき起こしており、スイスの外国人労働者の多くは、国内に横溢している外国人労働者批判の世論の潮流の高まりの中で感情を害していた。ヨーロッパ共同体各国に国境を開くことによって、より貧しい加盟国から移住者が殺到するというのが、外国人労働者批判の主な理由となっている。

連邦政府は、新しい外国人労働者立法を通過させ、国内の情緒的な面の対立を緩和するためのキャンペーンを集中的に実施した。1992年半ばに予定されている、ヨーロッパ経済圏条約の批准に向けた、国民投票までの時間を有効に活用する必要があった。（14 EIRR 212）

## （2）統合ヨーロッパとスイスの孤立

ヨーロッパ経済圏の加盟の可否を問う国民投票が僅

差で（50.3%）否決されたことから、スイスは統合ヨーロッパの中央で自らを潜在的に孤立させることになった。国民投票の結果は、言語圏によって明確に分かれており、ヨーロッパ経済圏条約に対してドイツ語圏では反対がはっきりしており、フランス語圏では賛否が半々である。連邦大統領である Rene Felber は、言語圏の間の亀裂に重大な懸念を抱いた。使用者も労働組合とともに、この投票には賛成の態度を表明していたが、国民投票での否決は連邦政府に大きな打撃を与えた。大統領はこの投票結果に大いに失望したが、ヨーロッパ共同体への加盟こそがスイスと連邦政府の目標であることを繰り返し力説した。連邦政府首脳もできるだけ多くのスイスの法規制を、ヨーロッパ共同体のそれと調和させる計画を継続する意向を示した。

この投票結果は、短期的な視点からは金融、経済面での変化を生じさせるものではないが、多くのスイス企業は、ヨーロッパ共同体域内への生産拠点の再配置を検討し始めた。

スイス労働総同盟は、厳しい時代になるがデマや雑多な論評に惑わされず、労働組合が提供する客観的な情報に沿って落ち着いて行動するよう組合員に呼びかけた。また、使用者側がこれに伴う経済的困難を理由に、規制緩和のキャンペーンを推進し、協約交渉において、賃金や労働条件の引き下げの攻勢を強めることを警戒した。スイス労働総同盟は、連邦政府に対してヨーロッパ共同体との交渉を継続し、一兩年のうちにヨーロッパとの関係に関する投票を再度、実施するよう要望した。（12 EIRR 229）

## （3）外国人労働者のカテゴリー

ヨーロッパ経済圏構想は、ヨーロッパ共同体（EC）加盟の12カ国とヨーロッパ自由貿易連合（EFTA）に参加する7カ国すなわちオーストリア、フィンランド、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー、スウェーデン及びスイスの各国が協力して、自由な人、物、サービス及び資本の移動を伴う単一の市場を構築しようとしたものである。スイス政府も、ヨーロッパ共同体及びヨーロッパ自由貿易連合の域内と、相互に労働の自由な移動を原則とする提案をした。（BIGA 1991）これが実現するとそれまでの外

国人労働者規制は大きく変容することになり、家族の呼び寄せや財産の取得も認められることになる。これらの権利は、域内各国におけるスイス人労働者の権利の取得と引き換えに、認められることになるが、この適用を受けるのが第1のカテゴリーの外国人である。

連邦政府が検討している第2のカテゴリーの外国人は、北米、中東欧の諸国からの出身者である。これらの諸国は民主主義と人権を尊重しており、このカテゴリーは政治的というよりも経済的側面からの分類になる。これらの諸国からの移住者は選択的な割当制度のもとに置かれ、これまでの「季節就労」と同じ扱いになる。しかし、労働組合はこのような取扱いに反対しており、量的な規制のみをこのカテゴリーに適用し、すべての外国人労働者が均等に権利を享受できるようにすべきだとした。将来におけるヨーロッパ経済圏の域内からの移住者の増加によって、第2のカテゴリーに対する割当の増減が調整されることになるが、制度の過渡期における家族の呼び寄せなどを除けば、域内からの移住者の顕著な増加は見込まれないと予想された。

第3のカテゴリーの外国人は、第1及び第2のカテゴリーを除く、他のすべての諸国の出身者となる。これらの国々からの移住者は、需要の多い専門技術者を除いて事実上、抑止される。第3のカテゴリーには、政治的な難民認定希望者が含まれることになるが、連邦政府は外国人政策と難民政策を明確に区分する方針である。これまで実施されてきた政策の調整を意図したものであり、政治的な難民認定が認められなかった者について、経済面からの移住希望者の割当に含める措置がとられたことから、移住希望者が人種や国籍を理由に差別される弊害が顕在化していた。新しいコンセプトでは、欧米諸国出身の労働者を中心とした、民族的、文化的により同種の移住者の流れに切り替えていくことになった。

#### (4) ヨーロッパ経済圏構想と外国人労働力

ヨーロッパ経済圏条約の批准を待って、この規制は実施されるが、経済面での影響は多方面に及ぶものと見られた。労働市場において、多くの外国人労働者がより賃金の高い産業部門での就労を選択することが可

能になることから、これまでの「季節就労」の資格に伴う規制で恩恵を受けてきた、生産性の低い産業部門の労働コストが上昇することになる。これに伴い、合理化や事業所の閉鎖といった構造的な調整も増加するものと見られた。一方で、同時に技術革新のすすんでいる部門では、専門的な技能を持った外国人労働力に対する需要を、もっと効率的に賄うことができるようになる。この二つの傾向は、スイスの産業に生産性の向上をもたらすことになる。他方、スイスがヨーロッパ経済圏に組み込まれると、東欧や南欧の低賃金の労働力を求めてスイスの企業は、その事業の一部を国境を越えて国外に移転する動きが強まると見られた。スイスが維持してきた高い水準の産業における雇用が結果的に減殺されることになる。一方で、欧州におけるカルテル規制との整合を図ることと、食料品価格の低下から国際的な競争が活発になり、スイスの国際競争力は改善が予想された。

## 2. 外国人の就労実態

スイスの経済面での成功の多くは、外国人労働力の流入によってもたらされたものと言ってよい。外国人はスイスのいたるところで見かけることができる。多くの企業も相当数の外国人労働者を雇用しており、大手25社の経営層の半分は外国人で占められている。スイスの外国人労働者は100万人に達しており、労働力全体の4分の1を占めるに至っている。1990年代初めの世界的な不況は、スイスの労働力政策の流れを変え、多くのスイス企業は労働力の削減をすすめ、スリム化の努力を重ね、競争面での実質的な強化をはかった。それ以前は、剰員解雇は「経営の弱さの証明」であるとされたが、今や、それが「勇気ある決定」であると見られるようになった。1992年以降、スイス企業は労働力の削減をすすめ、多くの使用者が業務をかつての従業員に下請けに出すという「契約労働」を推進した。同時に企業はコスト削減のために、生産や研究の拠点を国外に移転させた。しかし、このような企業の大変動にも関わらず、労使関係は良好に推移し、他の何れの先進諸国と比べてもストライキは極めて少なかった。長い間にわたって「失業したスイス人」という命題は明らかに矛盾であった。それでも、

1990年代初頭に失業率が6%に達し、20万人もの失業者が発生した。これは1930年代以来、スイスが経験したことのない高い水準であった。2004年の時点では、高い水準にある州もあるが、この失業率は4.3%に低下した。

#### (1) 外国人労働者の増加

不況にも関わらず、外国人の数は記録的な水準に達し、2003年には160万人を越え、全人口の20パーセントを占めるに至った。ジュネーブはとりわけ高い水準にあり、人口の約40%が外国人である。この数字には国際機関の職員や外国大使館、領事館の館員とその家族、さらに季節就労者や難民認定希望者など合計で10万人を越える外国人の数は含まれていない。加えて、毎日国境を越えてスイスに通勤している越境就労の外国人が19万人もいる。外国人の60%はヨーロッパ連合加盟諸国とヨーロッパ経済圏域内の諸国の出身者であり、次いで、23%が旧ユーゴスラヴィア、5%がトルコの出身者である。一方で、スイスも労働力の輸出を行っており、60万人以上のスイス人が外国で居住し、就労している。

#### (2) 国民投票の推移

経済的な必要から外国人を雇用することは、政治的にホットな問題を含んでいる。スイス国民は、一般に客人としての外国人と調和しながら生活と労働を営んできた。しかし、外国人労働者の数を大幅に減少させることを、声高に主張する者も、少数ではあるが国民の中に存在する。過去30年間にわたって彼らは、外国人居住人口の削減を求める国民発議を提案する程度の国民の支持を取り付けてきた。これらの発議はすべて失敗してきたものの、スイス人と外国人居住者との間に緊張を生じさせている。失業率が3%をこえた産業部門での外国人労働者の新規就労を禁じる国民発議が、1996年にチューリッヒ州でなされたが、国民投票の結果、拒否されている。(David p.20)

一方で、1992年12月、歴史的な国民投票において、スイスの国民は財、サービス、資本、及び人の自由な域内の移動を認めるヨーロッパ経済圏への加盟も拒否した。ヨーロッパ経済圏への加盟が将来のヨーロ

ッパ連合加盟の先駆になると見られていた中で、この投票結果は、スイスの将来に関するドイツ語圏住民とフランス語圏住民の間の深刻な亀裂を浮き彫りにし、刺々しい対立を創り出してしまった。スイス西部のフランス語圏住民は圧倒的にヨーロッパ経済圏への加盟を支持しているが、一方でドイツ語圏、イタリア語圏住民の多くはこれに反対した。2001年4月のヨーロッパ連合加盟交渉の開始を提案した国民投票も、77%の反対に対して23%の賛成という結果で大失敗に終わった。(David p.21)

#### (3) 二国間協定の推進

この間、スイスはヨーロッパ連合加盟各国との二国間協定の交渉をすすめ、加盟各国の国民がゆくゆくはスイス国内においても完全に自由な労働移動ができるように、またスイス国民もヨーロッパ連合加盟各国で同じことができるように準備してきた。この協定は2002年7月に発効したが、今後12年間かけて段階的に実施されることになった。

これまで、スイスは高い労働コストや熟練労働力の不足にも関わらず、スイス国内への外国企業の投資や生産拠点の誘致に成功してきた。しかし、今日ではそれも困難になってきている。さらに加えて、スイス企業はヨーロッパ連合加盟諸国を中心として、益々国外への拡張をすすめており、ヨーロッパ経済圏への加盟拒否によって、この動きには一段と弾みがついた。スイスの産業とともに、この加盟失敗で大きな影響を受けたのはスイスの若年者である。彼らは、ヨーロッパ経済圏域内各国での就労や訓練が困難なことから大きな不利益を受けている。それでもスイスは、ヨーロッパ経済圏域外での活動に挑戦し、1990年代初めの不況の後、記録的な輸出増加に主導され力強い経済の回復を示した。2000年に国内総生産の伸び率は4.1%を達成し経済の健全さを示したが、2004年末には1.9%に低下している。(David p.23)

#### (4) 外国人の職業資格と教育訓練

スイスで外国人が常勤の職に就くためには通年の滞在許可が必要であり、この割当は短期の許可と比べて大変に少なくなっている。外国人に用意されているほ

とんどの常勤の職は特別の技能、資格、経験を必要としており、これらは通常スイス国内における公用語であるドイツ語、イタリア語、フランス語を流暢に操る言語の能力よりも重要視されている。

外国で取得した資格は、教育訓練の期間やカリキュラムがスイスの同等の資格と対応する場合に認められる。今日では、スイスとヨーロッパ連合加盟各国との二国間協定で、ヨーロッパ連合に根拠を持つ資格や学歴は、以前は除外されていた教師、法廷弁護士、事務弁護士、医師、歯科医師、薬剤師、獣医などの専門的職業に関するものまでも含めて、認められるようになった。それ以外の諸国についてはなお制限が残っているが、これらの諸国からの外国人も、長期滞在やスイス人との結婚などにより、スイスでの居住権が認められ、教育訓練を経て試験に合格すると、制限のある分野でも就労が可能になる。技能を持ったスイス人が不足している州では、個別にこのような規制を緩和しているところもある。(David p.30)

### 3. 違法就労と難民認定

#### (1) 厳格な違法就労外国人の規制

スイスで公的な居住許可を得ないで外国人が就労することはできないが、闇経済の違法な労働市場は活況を示している。その理由は、使用者にとって外国人を就労させるための許可の取得がしばしば困難であることと、外国人が、これに伴う使用者の相対に高い賃金の申出に対して、結果のリスクを取ろうとするからである。過去に、スイスで違法に就労する外国人は15万人を数え、その多くがホテル、レストラン、農場、建設現場あるいはクリーニング工場などで働いていた。この問題に焦点を絞った対策が講じられるようになってから、この数字は大幅に低下した。それでも悪辣な使用者は、低賃金と劣悪な労働条件で、違法に外国人を手軽に就労させている。ジュネーブは、闇経済の下での闇就労のメッカとなっている。使用者は、葡萄の収穫など数週間程度の短い期間だけ外国人の就労を求める場合、就労許可申請の手续を厭う傾向が見られる。

スイスでは許可のない外国人の就労は厳格に違法とされている。闇経済の下での就労は使用者にとっても

労働者にとっても大きなリスクを伴う。違法に外国人を就労させた使用者は一人につき5000フランの罰金を徴収され、さらに不法入国を助けた場合には収監され、10万フランの罰金が課されることになる。許可がおりるのを待つ数日の間でも違法に就労すると、罰金を徴収され、許可の申請もキャンセルされる。就労許可のない外国人は公的年金や企業年金に加入できず、失業保険や疾病・傷害保険にも入れない。また、法定の雇用保護も受けられない。(David p.33)

#### (2) 難民受入れ枠の縮小

難民認定希望者は、スイス到着時に難民認定の申請を行わなければならない。この申請の処理がなされている間、難民認定申請中であることを証明する書類が交付される。避難民の状態に関する審査が行われている間の、最初の3カ月は就労が禁じられている。今日では避難民を装って就労許可を得ることは大変に難しくなっている。申請者の中で難民認定を受けられる者の割合は少数に止まっている。3カ月経過しても、審査がまだ終わっていない場合、宿泊、飲食、洗濯、農業、建設などの限定された領域での就労だけが認められる。難民認定申請が却下された場合、申請者は所定の期日までに、通常は直ちにスイスから退去しなければならない。申請が認められた場合、特別の「F」または「N」標記の難民認定証が交付される。相当の年数が経過して再審査が行われたなどの例外的な事情がある時は「C」標記の認定証が交付される。

難民申請が認められると割当を受けた州は、難民に対して住居の提供と、生活の支援を行う義務を負う。単身者には兵舎型の集合住宅が用意され、家族を伴っている場合は家具などの用意のあるアパートが提供される。難民が就労する場合、低利または無利子の融資を地元の市町村から受けることができる。しかし、スイスは難民とその受入れに関して多くの困難な問題を抱えており、受入れに反対する市町村も少なくない。

スイスでは難民の苦境に対する同情は、国民の間で共有されている。スイスで難民認定を希望する者は、難民認定がなかなかおりないという厳しい現実とともに、経済的な面での困難を感じることが多い。難民認定希望者の増加は、一部のスイス人の排外主義的な心

情を刺激しており、難民に対する人種差別主義的な攻撃も少なくない。彼らは、近年、薬物絡み犯罪が急増したことの責任の多くが、難民や不法移民にあると考えている。

これまでスイスは、世界中の紛争地域からやってくる多くの亡命者の聖域であった。しかし、スイスは最早、その受入れの限界を越えており、押し寄せる難民を前にしてスイス政府も難民政策の変更を余儀なくされている。(David s.69)

#### 4. 企業における多様性の確保

##### (1) 企業理念としての多様性

ロシュ社は傘下各社及び従業員に適用される共通の最低基準を定めた雇用方針を発表した。この方針では、採用、昇進、能力開発などの際に、多様性の尊重と差別の禁止及びハラスメントに関する不寛容を強調している。1992年以來、会社によって設置された機会均等代表は「言葉でなく行動を」というスローガンのもとに熱心な活動を行っている。この機会均等代表の制度は、ロシュ社も参加した1987年の国民発議に含まれていた。このポストは社会で起こっている機会均等に関する問題についての議論を深め、人々の関心を高めるために設けられた。この問題は1987年頃から注目を集めるようになり、産業界内部においても論点となり始めた。ロシュ社の反差別方針は1996年から導入されている。(22 EIRR 355)

クレディスイス社の雇用促進部は多くの計画を持っており、障害者、高齢者、マイノリティーに関する理解の普及を順次すすめていくことも、その一つである。この中では、パートタイム雇用とともに、代替的な就労モデルの提示など、高齢者に対する配慮が強調されている。これまで関心は、子育て中の女性と差別を受けやすい男性に対する配慮に集中する傾向があったが、この場合は教育訓練の実施が有効である。

女性が労働力として期待されることは重要であり、また、人々が健康状態の改善により、長い期間にわたって就労できるようになることも期待されている。クレディスイス社の定年は65歳であるが、若年選択定年制度がある。(18 EIRR 356)

あらゆる種類の差別とハラスメントから開放された

労働環境の実現と、機会均等の支援をうたっている、クレディスイス社の行為規範は、すべての従業員に適用があり、20カ国語に翻訳されている。同社の多様性に関する管理の要点は、機会均等を実現することと、年齢、人種、国籍、ジェンダー、宗教の違いによる差別を認めないことにある。多様性に関する施策をコーディネートする責任は、スイス国内では多様性促進部の長にある。同部は戦略部門としてラインの管理機構の外側に置かれており、同部の長は人的資源部門の長に対して直接具申ができる。また独自の予算を持っており、多様性代表が外部の会合等に出席することができるようにしている。(18 EIRR 356)

ヨーロッパレベルでは企業が、多様性に関わる問題について、配慮の水準を引き上げることは一般に困難であると見られている。また、従業員も状況を変えていくための初期の段階に止まっている。この問題に対する汎ヨーロッパ的なアプローチに関しては、いまだにヨーロッパ共通の普遍性は存在しないと考えられている。ヨーロッパの企業はアメリカ流の多様性のアプローチには馴染まない傾向がある。多様性の導入には強力な企業経営の裏付けがなければならない。

他方で、多様性に関する情報やアイデアを交換するためのフォーラムが存在する。スイスの多くの大企業やヨーロッパの企業が参加する「多様性に関する円卓会議」もそのひとつである。優れた実践例の共有と評価の機会を持つことはとりわけ生産的であり、企業が相互に学びあえること少くない。(18 EIRR 356)

クレディスイス社は、クォータ制を初め労働力の女性比率を高めるための人事システムは採用していない。しかし、機会均等の実践倫理は、経営の上層からの権利擁護により、徐々に社内に浸透している。同社は新たに女性を人的資源部門の長に抜擢しているが、ひとつのポストについて同じ能力の男性と女性の候補者があった場合は、常に女性の候補者を採用するよう働きかけている。(18 EIRR 356)

##### (2) 多様性を支えるコミュニケーションと情報

多文化企業として、ロシュ社はひとつのチームに通常、異なる国々の出身者10人を含めることにして、多文化間コミュニケーションの重要性を強調してい

る。会社はニュースレターの中で、非西欧地域の文化と慣習について、従業員が相互に理解を深めることを訴えている。

女性従業員に特化したコース、より一般的なコース、社内の訓練開発部門が実施するセミナーなどに加えて、会社は様々なセミナーやグループ討論を実施して従業員の個別の層に対しても情報の提供を行っている。「感受性」という中間管理層を対象としたセッションでは権力の濫用や、「ムービング」と呼ばれる心理的なハラスメント、セクシャルハラスメント、リーダーシップ、職場におけるジェンダーなどに関する情報を提供している。

情報交換を改善するための双方向のコミュニケーションは、企業目標を達成するための鍵である考えられている。そこで、個人の能力開発を促進するための通常のフィードバックとともに、広範なトピックスについて講演者を招いてランチトークも開催されている。この企画は年間10回開催されており、すべての従業員に案内が送られている。(22 EIRR 355)

クレディスイスの多様性促進部は、学位取得者や大学生の協力を得て、企業の内外に対するプレゼンテーションも行っている。すべての従業員を対象として特定の問題に的を絞ったランチセミナーが行われている。コミュニケーションに関するセッションでは、「ネットワーキングと変化する経営」などのテーマで様々な角度から複数の専門家が議論を展開する。「ストレスマネジメント」などのテーマのランチプレゼンテーションも好評であった。これらの一連のイベントは魅力的で評価も高く参加者も増えている。企画の開始当初は女性の参加者がほとんどであったが、その後、男性の参加者も40%程に増えてきた。2002年まで、このランチセミナーはチューリッヒのみで開催されていたが、大変に人気があるのでベルン、ザンクトガレン、クールにおいても開催することになった。多様性促進部は、また、学生グループや他の企業等の外部の人々に対するプレゼンテーションを実施する計画も用意している。

多様性促進部は社内雑誌である「多様性ニュース」を発行しており、年齢、ジェンダー、宗教、さらにはストレスマネジメント、心理ハラスメント、言語の

差異などの多様性に関する中心的なテーマについて様々な情報を提供している。これから取り組むことになる課題としては国籍の差異やゲイの人々の処遇の問題がある。2003年1月からチューリッヒではゲイのカップルの登録が認められるようになった。多様性に関するニュースレターやその他の情報はインターネットでも提供されている。(18 EIRR 356)

### (3) 多様性と人事政策

ロシュ社では良好な機会均等政策は、従業員の採用と維持に役立つと考えられており、この領域では同業他社との協調も存在する。多様性代表は他社との間で意見を交換し、成功事例を検討することも可能であり、実際に成果をあげている。スイスの主要企業が参加する「全国多様性ネットワーク」の会合においてフォーラムが開催されることもある。同社の多様性代表は、他社の専門家と理念を共有できることの積極的な側面を強調している。多様性の問題について、競争の要素を持ち込むことは有益ではなく、相互の協力の可能性を追求すべきである。(22 EIRR 355)

クレディスイス社も多様性促進部では、機会均等と多様性への要求を、従業員全体に関連する、ビジネスの成功戦略として位置づけている。良い従業員を確保し、「選ばれる使用者」であり続けるために的確な施策を展開することが重要である。ビジネスにおける「能力の戦い」においては、高い潜在能力を持った従業員と、そのノウハウ及び経験を維持することが致命的に重要であると企業は考えている。有能な従業員に退職されてしまい、新たに優れた従業員を採用するとすると、コストが高くつくというだけでなく、経営戦略の展開に大きな齟齬を来すことになる。優れた採用候補者にとって、その職業能力の向上が保障されるか否かが、入社を決意する際の鍵となる。多様性促進部は、有能な従業員の採用、確保そして能力開発という経営目標の支援を行っている。将来における労働力人口の減少という長期的な傾向と、それに伴う将来世代の職場選択の基準の大きな変容からも、ビジネスの場面における多様性は重視されている。労働は挑戦であり、満足をもたらすものである。良い機会、承認、報酬そして生活とのバランスなどについての考え方は

変化している。今日、一般に従業員が示す忠誠は企業が期待する程には大きくない。これらの傾向は、同社が毎年行っている学生のグループとの討論の中でも価値観の変化として現れている。1990年代には彼らにとって、賃金の高さが就職先選択の鍵であったが、今日では、広がりのある、より良い生活ができるなら賃金は多少低くても構わないとしている。(18 EIRR 356)

#### IV. 保護のシステム

スイスの労働法（旧 33 条）は、使用者に対して女性の健康に慎重な配慮を払うとともに、その道徳性の保護のために適切な措置をとるべきことを定めていたが、なんと家父長制的な保護の概念であった。同法施行規則 I は、一部の科学的活動、短期的業務を除いて今も、女性の坑内作業を禁じている（66 条）。この禁止はスイスも批准している ILO45 号条約を根拠にしている。1998 年 3 月の労働法改正の以前は、女性の労働時間に関して特別の規制が行われており、原則として女性の夜業と休日労働は禁じられていた（旧 34 条）。

女性の夜業の禁止は、国際的な労働条約とりわけ 1906 年のベルン条約で確立されており、とくに ILO89 号条約を初めとする ILO 条約は、工業で使用される女性の夜業禁止に大きな役割を果たした。周知の通り、1991 年 7 月のヨーロッパ裁判所の判決を受けて、連邦議会は、労組の反対にも関わらず、この条約の批准を廃止し、労働法を改正し、これを 2000 年 8 月から施行した。(Mahon p.143)

これにより、15 歳以下の児童の育児責任を持つ労働者には残業義務を課すことができなくなり、また労働時間のパターンを育児の必要に適合するように努めることとされた。労働時間以外でも、労働条件のすべての分野で男女間の差別が禁じられることになった。(12 EIRR 300)

##### 1. 夜業規制

1964 年の労働法がこれまで禁じてきた製造業における女子の深夜業について、これを解禁する計画が物

議をかもした。連邦政府はこれを推進するためのキャンペーンを展開した。政府は折衷的なプランを提示し、法改正にあたっては夜業に従事するすべての労働者の労働条件を改善することとした。とくに、23 時以降の深夜に就労する労働者に 1.5 週間の年次有給休暇を上乗せして付与するとしている。さらに保健医療の面の給付も改善する。これら改善は製造業だけでなく、サービス業に従事する者にも適用される。

スイス労働総同盟は 1993 年 9 月末に、政府提案に関する公式の論評を行い、経済的な理由からの夜業に対する規制の強化や、家族責任を持った労働者の効果的な保護に関する条項が不在であることなど、いくつかの問題点について懸念を表明した。(14 EIRR 2369)

連邦議会は労働法（Arbeitsgesetz）の改正作業をすすめたが、ここでの議論の焦点は、労使及び連邦通商産業労働省（BIGA）との間の妥協に基づいた夜業に関する政府案である。製造業における女性の夜業を禁止した ILO89 号条約の批准を取り消す 1992 年の政府決定により、労働法の部分的な改正が必要となった。労働組合は抗議の嵐を巻き起こし、これに対応して政府は男女の夜業に関する立法の改革及び健康と安全に対する十分な配慮を行うことを決定した。この妥協案では、女性の深夜業の禁止を立法から除くとともに、その見返りとして、恒常的に夜業や休日労働に従事するすべての労働者に対して休暇を追加して与え、夜業に従事する労働者に対して一定期間ごとに健康診断を実施し、健康面から夜業が好ましくないと診断された場合、昼間の同様の職種に配置換えできるようにした。

長期の夜業に従事する労働者の健康と安全面から、保護の必要性を訴えていたスイス労働総同盟は、この政府案に一定の評価を与えた。しかし、使用者側はこの折衷案に距離をおいており、これまでも夜業や休日労働の際の追加的な休日の付与には反対を表明してきた。(12 EIRR 256)

女子の夜業を禁じた ILO89 号条約の批准を廃止する政府決定に基づいて、再度行われた 1996 年 12 月の国民投票では、女子の夜業を解禁する労働法（Arbeitsgesetz）の一部改正の発議がまたも拒否された。(13 EIRR 276) 1996 年 12 月の国民投票で労働法の一

部改正が拒否されたことは、規制緩和と自由化に対する拒否でもあるとして、スイス労働総同盟は、健康上の理由から女子の夜業を引き続き禁じることを、1997年の運動方針における優先事項として設定した。(14 EIRR 277)

1998年6月の国民投票で、1964年労働法(Arbeitsgesetz)の改正が認められ、夜業、残業及び特別の場合の休日労働などの弾力化が可能になった。これは1996年1月の国民投票で拒否された事項と同じものである。これとともに、性差別を禁止する規程も承認された。

## 2. 有給出産休暇

1964年の労働法は、妊娠中及び授乳中の女性の保護を定めている。妊娠中の女性の権利は、連邦憲法においても保護されている。連邦憲法は、家族責任について配慮すべき義務を課している。出産後8週までの間の就労が認められていないにも関わらず、法定の出産手当が支給されていなかったことから、出産手当を導入する立法が検討されてきた。

妊娠中及び育児中は残業を求められることがなく、また、産前産後それぞれ8週の間は解約告知ができず、出産後8週間は就労が許されなかった。さらに8週間を自宅で過ごすこともできる。多くの企業では、これまでも独自に出産手当を支給してきた。大企業では独自の出産支援プログラムを用意しており、例えば、ロシュ社では、従業員とラインの管理者との間で、出産休暇に入る前に関連して生じる諸問題の個別の解決を図るための相談がガイドラインに沿って実施されてきた。同社の従業員は、4カ月間の出産休暇が有給で付与されている。(22 EIRR 355) 州においても500フランから1200フランの出産手当を支給しているところもあった。(David p.56)

1999年6月の国民投票では、国家の拠出により、これまでの賃金額の80%が保障される14週の有給出産休暇を導入する発議が否決された。スイス大統領ルース・ドレフュースは有給出産休暇の法制化に熱心であったが、国民の過半の支持を得られなかった。この国民投票の結果、スイスは引き続きヨーロッパ諸国の中で唯一、有給出産休暇の制度を持たない国となっ

た。

スイス労働総同盟は、国民投票の結果を、男女の平等と職場における女性の均等取扱いを求めるキャンペーンの後退であるとして、遺憾の意を表明した。また。この結果を受けて、使用者側に対して、有給の出産休暇を制定するよう働きかけを強化した。(12 EIRR 306)

航空保険部門は、2000年の労働協約交渉で、出産休暇に関して著しい改善が見られた。新しい労働協約は有給の出産休暇を16週から24週へと大幅に延長した。(12 EIRR 317) 時計製造業の2001年の労働協約では、有給の出産休暇が14週から16週へ2週間増え、有給の育児休暇も10週間設定された。(Ackermann 2002)

すべての女性を対象とした出産保険からの給付は、連邦議会において審議がなされていたが、すでに、民間部門で働く女性の約半数が、賃金の16週分の出産手当の支給を定めた労働協約の適用を受けていた。議会に提出された法案は、80%までが国庫負担となる14週の有給の出産休暇を女性に付与できるようにするもので、この法案に関して、使用者側の意見は一本化しておらず、中小零細事業者の多くはこのプランに反対していた。しかし、スイス経営者団体連盟(SA)はこれに反対しない方針を表明した。加盟団体の多くはすでに、それぞれの基金から女性に出産手当を付与しており、法案が成立すれば国庫からの給付を受けることができるため有利になると見ていた。一方で、使用者は給与支払額の約0.2%を国庫に拠出していくことになる。

この法案に対する各州の態度は様々である。ジュネーブは拠出を分担する出産保険の制度をすすんで導入する意向を示したが、他方、模様眺めの態度をとっている州もあり、チューリッヒとフライブルクの二つの州は、8週を使用者の負担で、残りの8週を連邦の負担で有給の出産休暇を提供するプログラムに関心を示していた。連邦議会の両院はこの方式を概ね受け入れることにした。(23 EIRR 357)

2004年9月の国民投票で、就労補償規則(EO)を改正する連邦法が承認され、有給の出産休暇がすべて



の働く女性に導入されることになった。同法の16条以下には注目すべき重要な規程がある。就労している母性は14週（98日間）の有給の出産休暇を請求できる。補償の額は直近の収入の80%となる。給付の日額の上限は172フラン（月額換算で5160フラン）となっている。（Irmtraud s.136）この新法の施行は2005年7月となっており、それまでは出産に伴う賃金継続支払いに関する規程が適用され、妊娠出産の際の就労不能については、他に契約の定めがない限り、債務法324条aの疾病の規程により補償がなされる。（Irmtraud s.137）

### 3. 児童手当

スイスでは月額100フランから350フランの児童手当（Kinderzulage）が支給されている。この児童手当は、使用者から支払われるが、州ごとに態様は異なっている。大半の州は児童ごとに定額の児童手当を支給することとしているが、少子化対策の面から第三子以降について手当の増額を行っている州もある。人口が少なく出生率も低下している州では多くの場合、高額の子供手当を支給している。この児童手当は、通常16歳の誕生日まで支給される。フリブールとジュネーブでは15歳の誕生日までとなっている。ただし、全日制の学校教育または職業訓練を受けている間は、引き続き18歳ないし25歳まで手当の支給が継続される。児童手当の登録申請は使用者が行い、毎月の給与支給日に主たる家計維持者に支払われる。約10の州では500フランから1200フランの出産手当の支給も行っている。（David p.55）

### 4. 失業手当

スイス国内でフルタイムで就労する、越境就労の外国人労働者が失業した場合、失業手当は、その居住国から受給することになっている。これは近隣諸国とスイスの間の相互協定に基づくものであり、同様の措置はヨーロッパ連合（EU）加盟各国との間でも行われている。スイスも、失業保険の保険料収入の一部を近隣諸国に移転して補償を行っている。

しかし、彼らが居住している近隣諸国と比べて、スイスの失業手当の水準が相当に高いため、この措置は

スイスで就労する越境就労の外国人労働者には不利なものとなっている。とくにイタリアに居住する越境就労者の場合、問題は深刻である。イタリアでは失業手当は最低生活水準の日額3万リラしか支給されない。1991年以降、2万2000人もの越境就労者がスイスで失業しているが、そのうち6000人以上がイタリアの居住者であった。また、ドイツやフランスからの越境就労者の場合も、スイスでの実際の収入によらず、本国での賃金水準に基づいて失業手当が計算されることから、失業手当の水準はスイス国内の受給者と比べて30～40%も低くなっている。

スイス労働総同盟は、このような事態が周辺のヨーロッパ連合加盟諸国による、スイス越境就労者に対する差別的取扱いにあたるとして非難している。ヨーロッパ連合加盟国相互間の通勤者は、欧州裁判所の判決により、実際の収入に基づいた失業保険金の給付がなされているのと対照的である。（11 EIRR 242）

### 5. 企業における保護の施策

#### (1) 家庭にやさしい施策

ロシュ社では、「家庭にやさしい施策」が採用されており、弾力的な労働や助成金の付いた子育て支援などは、家庭責任を持った人々の使用者に対する支持を高めている。同社の子育て支援事業は1996年から導入されており、優れた労働者の採用と維持のために大いに役立っている。（22 EIRR 355）

家庭にやさしい施策として、フレックスタイムやパートタイムでの就労も可能である。実際に従業員の20%はパートタイムで就労しており、ジョブシェアリングやキャリアブレイク等の措置も用意されている。4年間勤続した従業員は6カ月の有給出産休暇を取得できる。一方、就労期間が4年に満たない従業員については3カ月間の有給休暇が利用でき、さらに無給の3カ月の休暇が使えることになっている。（18 EIRR 356）

家庭にやさしい施策には他に次のような措置が含まれる。

①子どもが病気の際にも休暇を取得できるように条件面の改善がすすめられた。これまで、この目的のための年次有給休暇の利用は年間3日までとされていた

が、今では子どもの体調不良のときに、医師の診断書があれば、その都度、3日の年休が使えるようになった。この目的の休暇の回数が増えると思込まれる場合、従業員とラインの管理者との間で代替的な解決策を見出すための話し合いが行われることになっている。

②従業員の仕事の内容に応じて、弾力的な労働のモデルを活用することができる。この場合、在宅労働やパートタイム労働などで就労することができる。パートタイムと在宅就労を組み合わせることもある。

③年間労働時間（Jahresarbeitszeit）は全従業員に対する標準として定められているが、個々の従業員によって変更することもできる。（22 EIRR 355）

## （2）子育て支援事業

スイスでも子育て期間中、父親がもっと子どもの養育に関わりたい、また、母親は出産後、仕事に復帰したいと望む傾向が高まっている。これに応じて企業も、助成金付きの子育て支援措置を含む、「子育て支援事業」を展開している。

クレディスイス社の従業員は収入の額に対応して、少なくとも就労時間の20%について男女を問わず助成金の付いた保育サービスを利用できる。会社はヴィンターツール、チューリッヒ、ジュネーブに託児施設を持っており、また、スイス全域で施設契約を行い、育児のデイサービスを500人分用意している。（18 EIRR 356）

ロシュ社は、子育て支援事業の詳細を紹介したリーフレットを用意して、利用可能な施設、利用条件、応募の基準、資金面での支援、申し込み手続などを周知させている。子育て支援のための施設は、バーゼル地区で勤務する正規従業員が利用できる。対象となる児童は生後3カ月から学齢前までとされているが、学童に対する施設も用意されている。パートタイム労働者の場合も、その週労働時間までは施設の利用が可能である。

申し込みの基準では、シングル・ペアレントの場合が最も優先され、兄弟がすでに入所している場合も優先される。配偶者が他の企業で働いている男性従業員の場合よりも女性従業員の方が優先される。子育て支援の施設利用料については、会社から収入に応じた資

金面での助成が行われる。会社負担部分は給与とともに従業員に支払われ、課税対象になっている。（22 EIRR 355）

助成金の付いた子育て支援措置は、バーゼル地域の託児施設を利用して始まったが、2003年の時点で100人の児童がこの対象となっている。1996年以来、44人の児童のために独自の施設を所有しており、56人の児童のために他の団体の施設を借り上げている。この中にはバーゼル婦人組合（Basler Frauenverein）などが含まれる。バーゼル地区に異動してきたばかりで、子育て支援の制度を上手く使いこなせない従業員に対しては、緊急の短期子育て支援などの措置を活用できるようにしている。ロシュ社は2000年に子育て支援措置が評価され、二つの州（Baselstadt, Basel-land）から機会均等大賞を贈られた。

施設の利用希望が多く、十分な対応ができていないこともあり、会社は行政に対して、子育て支援の強化を働きかけている。2003年の時点で、補助金付きの子育て支援事業に対する企業負担は年間約130万フランに達している。（22 EIRR 355）

## （3）従業員相談サービス

ロシュ社の企業方針に沿って、機会均等促進部は従業員に支援や相談のサービスを提供している。この種の相談サービスは他の3部署（人事部、福利厚生部、保健医療部）からも提供される。必要な場合、従業員は相談の予約をする。相談の内容は人事の問題、アルコールや薬物の問題、権力の濫用や機会均等に関する問題など広範に及ぶ。すべての相談サービスは、来談者の秘密が守られ、また、問題の性格によっては複数の部の相談サービスを受けることもできる。

機会均等促進部には労働に関連する問題の調停を求めることもできる。これまでのところ、機会均等代表のアドバイスを求めてやってきた従業員は、ほとんどが女性であった。しかし、若干の男性従業員も相談にきており、同部は男性の来談者の増加を図ることに力を入れている。このサービスの存在は男性従業員にもよく知られている。

同社の医療サービスは、一般の医療に止まらず、ストレスや心理的ハラスメント、職場での葛藤などの

「社会医療」の問題にも対応している。(22 EIRR355)

## V. 労働組合の関与

### 1. 女性組合員の増加と新労組 Unia の台頭

#### (1) 新労組 Unia の登場

サービス・レストラン部門で 7000 人の労働者を組織する新労働組合 (Unia) が 1996 年 3 月に発足した。この労働組合は、これまで労働者の組織化が難しかったこの部門の組合員を増やすために設立された。また、資金及び組織面での支援はスイス労働総同盟 (SGW) 傘下の二つの大規模労組 (GBI 及び SMUV) から受けることになった。(13 EIRR 276)

1996 年末のスイス労働総同盟傘下の 18 組合の組織人員は 41 万 1000 人で、前年比 8700 人、2.1% の減少となったが、この減少傾向とは逆に労働組合に加入する女性労働者が著しく増えている。1976 年から 1990 年までの間は、女性の労働組合員の数は 5 万 5000 人前後で安定していたが、その後 1996 年末にはその数が 7 万 2000 人近くにまで増加した。スイス労働総同盟 (SGB) における女性組合員の比率も、1991 年の 13.2% から 1996 年末には 17.5% に増加した。また、新たに設立されたサービス部門の労働組合である Unia は 7000 人の労働者の組織化に成功した。(11 EIRR 284)

スイス労働総同盟の組織人員は 1997 年も減少 (前年比 1 万 5600 人、3.8% 減) したが、サービス部門の新労組 Unia は組合員数が急増しており、前年比 3200 人増で 1 万人を超えた。女性組合員数の増加も前年に引き続き顕著である。1997 年末の組合員の中に占める女性の比率は前年比 0.7 ポイント増加し 18.2% に達した。(13 EIRR 293)

#### (2) 組織率の低下と女性組合員の増加

労働組合の組織人員は 1998 年も下降し、前年比 8100 人、2.1% 減の 38 万 7000 人となった。一方で、サービス部門の新労組 Unia は組合員を引き続き増加させており、1 年間で 20% もの伸びを示し、2000 人の純増があり 1 万 2300 人の組織人員となった。また、女性労働者の組合加入も活発であり、1998 年は

スイス労働総同盟全体で対前年比 0.9 ポイント増の 19.1% となった。だが、同じ時期に男性の組合員は 3.2% も減少している。(13 EIRR 307)

スイス労働総同盟傘下の労働組合の組織人員は、減少傾向を続けており、1999 年には 38 万人となり、前年比 7100 人、2.2 ポイントの減となった。しかし、1996 年 3 月に設立されたサービス部門の労組 Unia は今回もまた減少傾向に抗して組合員数を増加させている。対前年比で 2280 人、18.5% の増となり、1 万 4600 人の労働者を組織するまでになった。女性組合員の増加傾向も引き続き顕著であり、スイス労働総同盟傘下の女性組合員の比率は対前年比 0.7 ポイント増の 19.8% となった。(12 EIRR 317)

2003 年末の調査で、スイス労働総同盟はその組織人員を 8437 人増加させたことが明らかになった。傘下のサービス部門の労働組合である Unia は組織人員を今回も 8% 増加させた。女性組合員の数も増加しており、全組合員数 8 万 8072 人のうち女性は 22.4% を占めている。スイス労働総同盟傘下労働組合のうち 8 労組が女性組合員を増加させたが、一方で、三つの大規模労組は女性組合員を平均で 0.1% 減らした。男性組合員数の減少はさらに大きく 4500 人減、1.5% 減となっている。(15 EIRR 369)

#### (3) 組合統合と新 UNIA

産業部門を異にする四つの労働組合が統合し 2004 年 10 月に新 UNIA が結成された。新しい労働組合は、建設産業労組 (GBI; *Gewerkshaft Bau und Industrie*)、小売商業労組 (VHTL; *Gewerkshaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel*)、一般労組 (SMUV)、サービス産業労組 (Unia) の 4 労組の合併によって生まれた。この合併によって UNIA はサービス部門の労組から 20 万人の組合員を抱える大規模労組に生まれ変わった。各組合の組合員による合併承認のための投票が個々に行われた後、バーゼルで設立総会が開催され新 UNIA が正式に誕生した。(16 EIRR 370)

新労組は 14 の地区で民間部門の 60 の職種をカバーし、2 万人の現場管理職層も組織している。支部は、製造、建設、工芸、サービスの 4 部門に置かれる。組合員の半数は移住してきた労働者であり、女性組合員

は16%を占めている。全組合員の約40%は年齢が40歳以下となっている。新労組UNIAの本部はベルンに置かれ、旧SMUVの建物が利用されている。(16EIRR 370)

#### (4) 「男女平等賃金の年」

スイス最大の労働組合となったUNIAは、2006年度協約交渉における優先事項を発表して、すべての労働者に対する実質賃金の引上げとともに、男女間の賃金面での平等の確保と賃金ダンピング阻止のキャンペーンを展開することになった。

スイスの労働組合は、2006年を「男女平等賃金の年」と宣言している。最大の一般労組UNIAは「男女平等賃金の年」の運動を支えるために、労働協約を企業レベルで適用して会社単位での賃金の平等を達成しようとしている。「最低賃金を協約でしっかりと固めることが賃金平等の戦いにおいては最も有効である」とUNIAは述べている。

UNIAはまた、賃金等級におけるトップとボトムの間の差異を近づける提案を行っている。上級管理職の賃金を抑制するとともに、賃金等級が低位にある労働者の実質賃金を上げるために戦う意向を示している。多くの労働者の実質賃金は停滞したままか、近年では低下さえしている。健康保険の保険料が一貫して上昇してきたこともその理由の一つである。UNIAは実質賃金引上げのためのキャンペーンを強力に展開する事にしている。

多くのヨーロッパの労働組合と同様に、UNIAは「サービス産業に関するEU指令」に懸念を表明している。この指令が、ヨーロッパ域内における労働移動を促進することから、スイスに「賃金ダンピング」をもたらすことになるのではないかと心配している。このため、同労組は、建設現場やその他の違法な就労が行われやすい職場を中心に、労働基準監督官とともに、適切な監視活動を行うことにしている。スイスにおける新しい厳格な規制措置は違法就労との戦いをより容易にすると見ている。(16 EIRR 385)

## 2. パートタイム就労に対する働きかけ

小売り業大手のコープ社は、2001年1月から発効

する新協約を、フルタイムの従業員だけでなく月給制のすべてのパート従業員にも適用することになった。(Ackermann 2001)

小売業労働者の組合(VHTL)は、2002年1月から3.25%の賃上げを実現した小売業大手のミグロ社の協約交渉を「重要な成功」と評価している。同社の新協約は2002年7月からすべてのパートタイムの従業員にも適用される。(12 EIRR 335)

パートタイム労働者に対する差別の排除を訴えるスイス労働総同盟は、労働時間に関する主要な要求の一つとして、残業の割当の際の平等な取扱いなどを求めている。(Danie l 2002)

コープ社は、2001年の協約改定においてパートタイム労働者をフルタイムの労働者と同じ土俵に置くこととし、2002年からこれを実施した。パートタイム労働者は、これにより疾病休暇及び手当などの分野で新たに権利を取得することになった。これは、パート労働者が労働協約の適用を除外されることにより、間接差別を被ることになるという批判に応えたものである。(Ackermann 2002)

## 3. 家族対策綱領と労組の支援

第3次産業では、労働組合の組織率が低く、社会対話の発展を欠いているが、これまでの相対的協約モデルから、三者間あるいは多角的な交渉モデルへと変わりつつある。外部組織を含めた家庭生活と仕事の調和に焦点を当てた「家族対策綱領」に関する交渉は一つの例である。ここでは、家族のために使用者がもっと努力をすることが求められており、すべての当事者が家庭生活と仕事の調和という目的のために協力して活動することになっている。この綱領に沿って使用者に対する情報の提供や、この問題に関する会議が開催されている。(Peter 2003)

2003年のメディア部門放送産業の労働協約改定交渉では、スイス国内のすべての放送会社で多様化推進部を設置する取決めがなされた。同時に2004年度には家庭外で適切な保育サービスを提供するための支援について検討することが決まった。(25 EIRR 365)

通信産業労組(Komunikation)は、スイスコム社との電気通信及び情報技術関係の労働協約の更改を行

った。協約改定交渉は初期の段階でこれまでになく困難な経過を辿ったが、出産保険に関しては著しい改善が見られた。(26 EIRR 365)

マスメディア産業の労働者を組織する労働組合(SSM; Schweizer Syndicat Medienschaffender)はスイス放送会社(SRG)との労働協約を更改した。新協定では、良好な保育施設を用意するとともに、同社の各事業所に多様性促進部を設置することなどが盛り込まれた。小売商業労組(VHTL)は、いくつかの企業協約の更改を行い、一部の会社で出産休暇を10週から14週に延長することに成功した。(Ackermann 2004)

## 結

スイスの労働関係における、均等取扱いと多様性の確保の取組みは、家父長制的な保護の概念が残存する雇用関係の中で、労働組合と企業及び使用者団体の労働協約当事者に加えて、政府のそれぞれの意識的な活動を通じて、展開してきた。雇用の場での女性を取り巻く差別と格差を顕在化し、これを克服する活動は、法の理念と現実との著しい隔たりを乗り越え、労働組合の強力な運動として推進されてきた。使用者側も大企業を中心として、国内立法の水準を遥かに凌ぐ、高いレベルの均等取扱い施策を創り出すなど、単に制度の策定に止まらない、内的な部分からの自律的な取組みがみられた。

多様性の確保を促進する面からは、外国人労働者の処遇が大きな論点となった。限られた受入れのキャパシティーの中で、政府は制度の整備をすすめる、労働組合はその人権擁護に尽力した。企業は多くの外国人を雇用し、多様性をコーポレートカルチャーとして定着させる中で、企業の発展の可能性を探ろうとしている。労働組合は世界的な傾向として、組織人員を減らしているが、スイスでは、女性組合員の組織率は向上を続けている。中でも多様性と均等取扱い追求する新機軸を打ち出し、発展を続ける新しい労働組合 UNIA の動向は注目される。スイスの伝統的な中立政策と保守主義は国民の中に浸透しており、国民投票の度に、EU に対する保守的なスタンスとして、その結果に現れる。しかし、政府も企業も労組もそれぞれの立場か

ら、多様性を認めた諸国民との関係を模索している。

## 文献資料一覧

- EIRR: "European Industrial Relations Review" No.205 (Feb 1991) ~No.380 (Sep 2005).
- Natalie Imboden, "Ungleichstellung: Merkmale sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben", SGB, Bern, 2003.
- Thomas Fleiner, "Swiss Constitutional Law", Kluwer Law International, 2005, Staempfli.
- Pascal Mahon, "Labour Law in Switzerland", Staempfli, Bern 2001.
- Ewald Ackermann, "Vertragsverhandlungen 1997, Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften" Nr53, 1998.
- Ewald Ackermann, "Vertragsverhandlungen 2001, Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften" Nr80, 2002.
- Hans Ueli Schürer, "Arbeit und Recht", 8.Auflage, Verlag SKV, Zürich 2004.
- David Hampshire, "Living and Working in Switzerland" 10th Edition, Survival Books, UK 2005.
- Thomas Straubhaar, Giorgio Dhima, "Von der Migrationsinnenpolitik zur Migrationsausenpolitik. Analyse der Wirkungen der heutigen Ausländerpolitik-Perspektive und Vorschläge", Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel, 1991.
- BIGA "Bericht über Konzeption und Prioritäten der schweizerischen Ausländerpolitik der Neunzigerjahre", Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit; Bundesamt für Ausländerfragen, 1991.
- Hanspeter Thür, "Arbeitsrecht: Was Angestellte wissen müssen" 2. Auflage, Conspire, Zürich 2003.
- Irmtraud Bräunlich Keller, "Arbeitsrecht vom Vertrag bis Kündigung" 8. Auflage, Beobachter, Zürich 2005.
- Edward Ackermann, "Vertrags- und Lohnverhandlungen 2003 /2004. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften", Nr84, SGB, Bern 2004.
- Ewald Ackermann, "Vertragsverhandlungen 2000, Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften", Nr75, 2001.
- Daniel Oesch, "Die Arbeitszeit verkürzen, Argumente zur Arbeitszeit-Initiative des SGB", Nr79, 2001.
- Peter Wütrich, "Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit", SGB, Bern 2003.